

16. December 2007

Kommentar til "det rummelige arbejdsmarked" for efterlønsmodtagere

Jeg efterlyser nogle kommentarer fra arbejdsmarkedsansvarlige politikere, her især MF'er med arbejdsmarkedsordførerskab eller professionelle personer som fx. jobkonsulenter hos A-kasser og i Jobcentre samt efterlønsmodtagere eller andre medlemmer af "Det Grå Guld" med erfaring (gode som dårlige) i praktisering af reglerne omkring efterlønsbevis og supplerende efterløn.

Min sørgelige erfaring går på at i hvert fald min A-kasse (Ledernes Hovedorganisation) ikke evner at administrere reglerne, som man udtrykker det der: "De ny regler om Fleksibel Efterløn" er meget uklare og vanskelige at håndtere!

Selv mener jeg at reglerne vel er forståelige omend ikke gennemskuelige, hvis formålet og det fleksible i de nye regler (fra jan. 2007) skulle være at fastholde så mange som muligt med tilknytning til arbejdsmarkedet.

Min situation er kort den, at jeg efter 24 års ansættelse hos et stort industriforetagende, gensidigt værdsat, blev fyret med den begrundelse at jeg kunne få efterløn (62 år), men den korrekte var nu nok den at jeg var blevet lidt løntung og den nye underdirektør, nu var i gang med at rense afdelingen for folk som mig og erstatte dem med mindre omkostningsbelastende medarbejdere.

Efter tre måneder fik jeg så ansættelse hos min nuværende arbejdsgiver, da jeg mente at det kun var op til mig, om jeg skulle gå på efterløn! Indtil udgangen af 2006 arbejdede jeg så med et noget varierende timeantal, som ansat gennem et vikarbureau, hvor jeg et par enkelte gange fik supplerende dagpenge, når det ugentlige timetal faldt til under 29,6 timer.

Pr. Den 1. Januar i år fik jeg tilbud om ansættelse hos arbejdsgiveren direkte, og jeg valgte her at tage mod tilbuddet om at starte blidt op med ca. 30 timer ugentlig, indtil videre. Samtidig søgte jeg og fik bevilget efterløn. Det var godt nok også en Kafkask proces, men da jeg jo havde fået mit efterlønsbevis i god tid faldt dette også på plads. Jeg blev samtidigt oplyst om, at nu hed det fleksibel efterløn, og at der nu var indført en 30.000Kr.s regel, der skulle kompensere for lavtlønstimer ved at reducere modregningen af optjente timer i forhold til forskellen mellem normaltimesatsen på 178,96Kr/den faktisk optjente timesats. Uforståelig, næppe, men åbenbart noget besværligt at administrere. Hertil kommer så en regel, det er svært at se begrundelsen for, nemlig; hvis man har mere end 29,6timer om ugen bortfalder compensationen.

Min løn bliver nu udbetalt som månedsløn den sidste torsdag i måneden, på grundlag af registrerede timer iflg. den foregående måneds timeskema. Lyder det indviklet, jeg synes det ikke, og det gør min arbejdsgiver og mine 350 kolleger heller ikke. Men Ledernes A-kassedet har virkelig kunnet få en administration så stor som vejrmøllerne i Don Quijote.

Ud fra mine oplevelser i denne sag, der for mit vedkommende afventer afgørelse nu på 8. måned!, skal jeg derfor stille følgende spørgsmål til arbejdsmarkedsaktører:

1. Hvis formålet med efterlønsbeviset skulle være at sikre, at når man går på efterløn helt eller delvist, vil være sikret en indkomst baseret på 37 timers dagpengesats, hvorfor er der så en 29,6 timers grænse for arbejde med supplerende efterløn (fleksibel)? Når man på den anden side arbejder mere end 37 timer (fx.: 40 timer i en uge, skal de 3 overskydende timer overføres til næste uge).

2. Hvis formålet med den fleksible efterløn skulle være at fastholde Efterlønsmodtagere så mange timer som muligt når arbejdspladsen har behov herfor, må 29,6 timersreglen da helt forfølge dette mål, da der ikke vil være nogen som helst ansporing til at arbejde et minut mere end de 29,6 timer. Tværtimod!
3. Hvis 30.000.Kr.s reglen der gælder for lavtlønsområdet, skulle ansøre efterlønnere til at påtage sig job der ligger betænkeligt nær minimumslønnen, hvorfor skal denne regel så ophøre, når man har optjent 30.000Kr.? Det gør da lige ondt at få sulteløn efter 2 måneders arbejde, som før. Da der så ydermere ligger en 29,6 timers begrænsning i denne regel, kan det som det gjorde i mit tilfælde, da je en uge kom til at arbejde 30 timer. Overskridelsen på 0,4 timer kom til koste mig **2.331,00 Kr.** Den dumhed laver man kun én gang! Jeg har det næsten ligesom Henning Dyremose: Det skal til en rimelighed kunne betale sig at arbejde!

Jeg har fået 2 forklaringer fra LH-Akassen på 29,6 timers begrænsningerne:

- a. Da man ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet i mindre end én dag, som er 7,4 timer kan man ikke få mindre udbetalt. Hertil har jeg svaret, at jeg jo er fritaget fra at stå til rådighed gennem mit efterlønsbevis!!
- b. Så fik jeg denne forklaring: at "Systemet" (IT eller Kafka??) er bygget over A-kassens dagpenge system, så derfor! Kan det virkelig være sandt?? Eller findes der en bedre begrundelse?

Endelig kommer så (måske?) et nyt klaphatte-forslag: Statsministeren trak en kanin op af hatten ved sin nyttårstale: 100.000Kr. skattefritagelse, når man fylder 64 år, hvis man fastholder sin tilknytning til arbejdsmarkedet!! Forudsat at man har været i uafbrudt ansættelse i fem(?) år !

Det er da at håne sådan en, der som jeg, ubegrundet blev fyret med henvisning til, se ovf., at jeg nu kunne jeg tage min efterløn. Jeg har så haft en 3 måneders arbejdsløshedsperiode, indtil jeg tog ansættelse til en timeløn på en fjerdedel af lønnen, hvor jeg kom fra. Det er da ikke politisk korrekt, hvis forslaget ellers skulle få sin gang på jorden.

Det må kunne gøres bedre!

Blog et svar på : __Her skal link til min blog være, når jeg ved hvordan jeg kan oprette den_____

Afsender:
SØREN NIELSEN
KLINTHOLM HAVNEVEJ 58
BUSEMARKE MAGLEBY PÅ MØEN
4791 BORRE

Tlf.: 5581 9829 Mail: soermand@privat.dk